



Universidad
Zaragoza

Trabajo Fin de Grado

La relación laboral especial del personal de alta dirección

Autor

Beatriz Clos Pérez

Directora

Prof. Dra. Sara Alcázar Ortiz

Facultad de Derecho/ Universidad de Zaragoza

2019-2020

ÍNDICE

I. INTRODUCCIÓN	1
II. PRESENTACIÓN Y ESTUDIO GENERAL DEL PERSONAL DE ALTA DIRECCIÓN	2
2.1 Concepto de alto directivo y requisitos delimitadores.....	2
2.2 Normativa reguladora	4
III. RÉGIMEN JURÍDICO LABORAL DEL PERSONAL DE ALTA DIRECCIÓN	5
3.1 Forma y contenido del contrato del personal de alta dirección	5
3.2 Periodo de prueba	6
3.3 Duración del contrato	6
3.4 Retribución	7
3.5 Tiempo de trabajo	8
3.6 Plena dedicación y pactos de no concurrencia y de permanencia en la empresa.....	11
3.7 Promoción interna del personal de alta dirección.....	15
IV. SUSPENSIÓN Y EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL ESPECIAL	17
4.1 La suspensión del contrato del personal de alta dirección.....	17
4.2 Extinción por voluntad del alto directivo	19
4.3 Extinción del contrato por voluntad del empresario.....	21
4.4 Otras causas de extinción y suspensión del personal de alta dirección	24
4.5 Cláusulas de blindaje	25
V. FALTAS Y SANCIONES	26
VI. LOS ALTOS DIRECTIVOS Y EL DERECHO COLECTIVO	28
6.1 Libertad Sindical y derecho de representación y reunión en la empresa.....	29
6.2 El derecho a la negociación colectiva.....	30
6.3 El derecho a huelga.....	31

VII. CONCLUSIONES	33
-------------------------	----

BIBLIOGRAFÍA

ANEXO: SENTENCIAS CITADAS

LISTADO DE ABREVIATURAS

AA.VV	Autores varios
cit.	Citado
edic.	Edición
ET	Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores
etc.	Etcétera
pág./págs.	Página/Páginas
DPAD	Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del personal de alta dirección
LOLS	Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical
ss.	Siguientes
STSJ	Sentencia del Tribunal Superior de Justicia
STS/SSTS	Sentencia/Sentencias del Tribunal Supremo

I. INTRODUCCIÓN

El Estatuto de los Trabajadores en su artículo 2.1 califica como relación laboral de carácter especial la del personal de alta dirección no incluido en el artículo 1.3.c) de la misma norma. Así pues, se hace referencia a la prestación de servicios de trabajadores que ejercitan poderes inherentes a la titularidad jurídica de la empresa, relativos a los objetivos generales de la misma y lo hacen con autonomía y plena responsabilidad. La normativa reguladora de esta relación laboral especial se formaliza a través del Real Decreto 1382/1985 de 1 de agosto, no obstante, la base que sirve de fundamento al contrato de alta dirección es la confianza existente entre las partes y por tanto, se da especial importancia a la autonomía de la voluntad, así como a la supletoriedad de la legislación civil y mercantil cuando el RD 1382/1985 no haga remisión expresa a la normativa laboral común.

Considero la elección del tema de gran interés ya que nos encontramos ante una figura relevante en el cuadro laboral, que presenta especiales características, y que por tanto, necesita una regulación específica merecedora de estudio. Uno de los aspectos que más llamó mi atención a la hora de abordar el tema fue el amplio margen al pacto que se les concede a las partes. Ello despertó mi inquietud por conocer en profundidad cómo dicho elemento configurador de la relación laboral especial coexistía con un tratamiento normativo que presentaba al mismo tiempo, ciertas particularidades referentes al contrato y a la extinción de la relación, respecto al Estatuto de los Trabajadores.

Por todo ello, a continuación se llevará a cabo un análisis y un estudio en profundidad de los aspectos más relevantes del Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del personal de alta dirección, siguiendo el orden y la estructura del mismo.

II. PRESENTACIÓN Y ESTUDIO GENERAL DEL PERSONAL DE ALTA DIRECCIÓN

2.1 Concepto de alto directivo y requisitos delimitadores

La concepción de la figura del personal de alta dirección, la encontramos regulada en el artículo 1.2º del Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del personal de la alta dirección (DPAD, en adelante). Desde un primer momento establece que, de acuerdo con el artículo 2.1 a) del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (ET, en adelante) se va a regular la relación laboral de carácter especial del personal de alta dirección. Por lo que es este Real Decreto el documento al que hemos de acudir para poder entender de qué forma se regula dicha relación laboral especial.

Concretamente en el artículo 1.2 DPAD se establece que “se considera personal de alta dirección a aquellos trabajadores que ejercitan poderes inherentes a la titularidad jurídica de la Empresa, y relativos a los objetivos generales de la misma, con autonomía y plena responsabilidad sólo limitadas por los criterios e instrucciones directas emanadas de la persona o de los órganos superiores de gobierno y administración de la Entidad que respectivamente ocupe aquella titularidad”.

Dicho de otro modo, podemos considerar personal de alta dirección a todo aquel que ostente un cargo de máxima responsabilidad en la organización jerárquica de la empresa y que además, no reúne las condiciones del artículo 3.3 c) del Estatuto de los Trabajadores para poder ser excluido: “La actividad que se limite, pura y simplemente, al mero desempeño del cargo de consejero o miembro de los órganos de administración en las empresas que revistan la forma jurídica de sociedad y siempre que su actividad en la empresa solo comporte la realización de cometidos inherentes a tal cargo”.

Encontrar una definición exacta para tal concepto ha supuesto un gran esfuerzo delimitador que ya venía en la línea de interpretación consolidada mayoritariamente en

la jurisprudencia anterior¹ a la vigencia del DPAD. No obstante, dicha definición todavía da lugar a problemas de aplicación e interpretación en la actualidad debido a la gran complejidad e indeterminación de los elementos que abarca².

El concepto de personal de alta dirección debe ser interpretado de una manera restrictiva tal y como ha sentenciado la mayor parte de la jurisprudencia³. Esto es así porque los derechos de estos trabajadores van a ser especialmente distintos en relación con los que tienen los trabajadores con una relación laboral ordinaria. En este sentido, para que el trabajador sea considerado un alto directivo de cumplir tres requisitos:

- a) Se han de ejercitar poderes que sean inherentes a la titularidad de la empresa: el trabajador tiene que ser incluido en el círculo de la toma de decisiones fundamentales o estratégicas de la empresa, aun cuando no se haya formalizado expresamente un acto de apoderamiento⁴. Lo que implica que este trabajador debe contar con la capacidad de realizar actos y negocios jurídicos en nombre de la empresa y también poder realizar actos de disposición patrimonial pudiendo obligar a la sociedad frente a terceros.
- b) Las facultades que se otorgan al trabajador deben afectar a “objetivos generales de la compañía”, es decir, a áreas funcionales de vital importancia para el funcionamiento de la empresa⁵.
- c) El ejercicio de tales poderes debe efectuarse con autonomía y plena responsabilidad, teniéndose en cuenta las instrucciones y criterios que afectan a las personas físicas y jurídicas que representen la titularidad de la empresa, que actuaran como límites.

En cuanto al primer requisito, la realidad social ha hecho que los Tribunales hayan ajustado tal concepto a la estructura de la empresa moderna. Así pues, de acuerdo al criterio funcional, se sigue haciendo referencia a la participación del personal de alta dirección en la toma de decisiones fundamentales de la empresa, así como en la gestión

¹ SSTs de 4 de mayo de 1979 (ROJ 486/1979), de 20 de enero de 1981 (ROJ 3556/1981) y de 25 de noviembre de 1981 (ROJ 3495/1981).

² VAL TENA, A. L. de, *Los trabajadores directivos de la empresa: Consejeros y Administradores, Personal de Alta Dirección, Empleados Directivos*, Aranzadi, Cizur menor (Navarra), 2010, pág.113.

³ STSJ Baleares 118/2016, de 18 de marzo de 2016 (ROJ 268/2016), STSJ Cataluña 154/2008, de 10 de enero de 2008 (ROJ 32/2008) y STSJ Galicia 3046/2012, de 16 de mayo de 2012 (ROJ 4826/2012).

⁴ STS de 12 de septiembre de 2014 (ROJ 4513/2014) y STS de 16 de marzo de 2015 (ROJ 1543/2015).

⁵ SSTs de 24 de enero de 1990 (RJ 1990, 205) y de 17 de diciembre de 2004 (RJ 2005, 1231).

de la actividad empresarial. Tal y como refleja la STS de 18 de marzo de 1991⁶ se extienden las facultades reconocidas de los altos directivos.

Respecto al segundo requisito, nos encontramos ante un criterio objetivo que en un principio afectaban a la totalidad de las áreas del negocio tanto en el ámbito funcional como territorial (STS de 2 de enero de 1991⁷) de manera que si únicamente afectaba a una parte de la actividad empresarial, se negaba la atribución de alto cargo. En cambio, con el tiempo se amplió tal categoría y comenzó a incluirse como personal de alta dirección a quienes realizaban funciones que tenían influencia en los objetivos generales de la empresa (STS de 30 de enero de 1990⁸).

En cuanto al tercer requisito referido a la autonomía y a la responsabilidad del alto directivo, éste tiene un alto margen de decisión a pesar de los criterios e instrucciones impartidos por el titular de la empresa. De esta manera, el alto directivo ha de estar a las reglas e instrucciones dadas por el empresario, pero no recibe órdenes como los trabajadores comunes para así facilitar el desempeño y control de función directiva.

2.2 Normativa reguladora

Si atendemos a la normativa reguladora, el artículo 2.1.a ET incluyó como relación laboral de carácter especial la del personal de alta dirección no incluido en el artículo 1.3.c de la misma norma, de manera que se excluye “la actividad que se limite, pura y simplemente, al mero desempeño del cargo de consejero o miembro de los órganos de administración en las empresas que revistan la forma jurídica de sociedad y siempre que su actividad en la empresa sólo comporte la realización de cometidos inherentes a tal cargo”.

Por este motivo, y de acuerdo a la disposición adicional segunda ET 1980, el Gobierno llevo a cabo el desarrollo reglamentario del régimen jurídico del personal de alta dirección a través del Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto, respetando siempre los principios básicos contenidos en la CE.

⁶ STS de 18 de marzo de 1991 (RJ 1991, 1870).

⁷ STS de 2 de enero de 1991 (RJ 1991, 43).

⁸ STS de 30 de enero de 1990 (RJ 1990, 223).

Para redactar el DPAD se tuvo en cuenta la confianza que debe existir entre el alto directivo y el empresario, fundamento clave de la relación laboral especial. Así pues, se optó por proporcionar un amplio margen de discrecionalidad y pacto entre las partes ya que será el alto directivo quien ejerce los poderes y facultades que en principio suelen corresponder al empresario.

De esta manera, en cuanto al sistema de fuentes, la voluntad de las partes será lo que rija en primer lugar, siempre y cuando respete las reglas imperativas contenidas en el DPAD, aquellas remisiones expresas a la legislación laboral común y aquellas reglas de derecho necesario impuestas a la generalidad de los trabajadores. Las normas laborales comunes incluidas en el ET solo se aplicarán cuando el DPAD o las cláusulas del contrato especial de trabajo hagan remisión expresa a ellas, mientras que en lo no regulado según los criterios expuestos, se atenderá a la legislación civil, mercantil, y a sus principios generales (artículo 3.3 DPAD).

III. RÉGIMEN JURÍDICO LABORAL DEL PERSONAL DE ALTA DIRECCIÓN

3.1 Forma y contenido del contrato del personal de alta dirección

Respecto a la forma del contrato laboral del personal de alta dirección, el artículo 4 DPAD establece que éste ha de formalizarse por escrito y ha de expedirse un ejemplar por cada parte contratante. A pesar de ello, la ausencia de forma escrita, no impedirá que pueda considerarse al empleado parte de la alta dirección de la empresa, atendiendo al presupuesto de laboralidad recogido en el artículo 8.1 ET y la prestación profesional sea acorde a la que rige el artículo 1.2 DPAD.

De esta forma, si el trabajador presta un servicio por cuenta de otro con autonomía y responsabilidad, dentro del ámbito de dirección y organización de la empresa, a cambio de una retribución y siempre y cuando la prestación profesional radique en ejercitar poderes inherentes a la titularidad jurídica de la empresa, involucrando a los objetivos generales de la misma, se entenderá que estamos ante un contrato especial de alta dirección.

El DPAD exige que el contrato se celebre por escrito en los supuestos de promoción interna de un trabajador común al ejercicio de actividades de alta dirección en la misma empresa. No obstante, en los demás casos, la ausencia de forma escrita no supone la nulidad del contrato, ni tampoco la consideración de un contrato de trabajo común. Se admite el contrato de alta dirección celebrado verbalmente pero a efectos de prueba será más complicado demostrar su existencia.

El apartado segundo del artículo 4 DPAD, igualmente establece los elementos que deben recogerse en el contrato:

- La identificación de las partes.
- El objeto del contrato.
- La retribución convenida en metálico o especie.
- La duración del contrato.
- Las demás cláusulas que se exigen en este Real Decreto.

3.2 Periodo de prueba

El artículo 5 del DPAD, regula la posibilidad de establecer un periodo de prueba en los contratos que se dan con el personal de alta dirección. Este periodo, tal y como establece el apartado 1º de dicho artículo, no podrá superar en ningún caso los 9 meses, si la duración de este contrato es indefinida.

En el apartado segundo del mismo, se establece que una vez haya transcurrido el período de prueba sin que durante el mismo se haya producido desistimiento, el contrato producirá plenos efectos computándose de esta manera, el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del trabajador de alta dirección de la Empresa.

3.3 Duración del contrato

Generalmente, la duración del contrato queda preestablecida cuando se formaliza el contrato. Se trata de uno de los contenidos mínimos que debe aparecer en él, sin embargo, la práctica ha demostrado que cuando se habla de la duración en contratos de

trabajo del personal de alta dirección, no en todas las ocasiones queda reflejado por escrito. Por esta razón, tal y como dice el artículo 6 DPAD, la duración del contrato será, en primer lugar, la que las partes acuerden y, a falta de pacto escrito, se entenderá que la duración es indefinida.

3.4 Retribución

El DPAD no regula expresamente la retribución que el alto directivo tiene derecho a percibir por la prestación de sus servicios, sino que hace remisión al ET y será esta norma quien lo regule. Tampoco se dice nada respecto a la estructura y cuantía salarial, por lo que serán el alto directivo y el empresario quienes decidan con total libertad la composición y cuantía de la retribución.

El concepto de salario lo encontramos en el artículo 26.1 del ET donde se hace referencia a “la totalidad de las prestaciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, o los periodos de descanso computables como de trabajo”. Como hemos expresado anteriormente, este será pactado entre las partes y para ello se valorarán una serie de criterios como “la especial naturaleza de sus funciones, la vinculación del ejercicio de los mismos a la consecución de los objetivos empresariales, las limitaciones a que se sujeta en su libre ejercicio profesional, los riesgos y responsabilidad que asume...”⁹.

Respecto a la cuantía máxima, no aparece ninguna limitación a excepción de aquella que resulte imposible de cumplir¹⁰, pero sí que se restringe la delimitación del salario mínimo en virtud del artículo 35.1 CE donde se establece que todos los ciudadanos tienen derecho a “una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia”, así como del artículo 27.5 del ET donde se regula el salario mínimo interprofesional.

En cuanto a la estructura y componentes del salario, nada se dice en el DPAD, por lo tanto, ha de entenderse que queda fijado de acuerdo a la voluntad de las partes, sin ser

⁹ MARTINEZ MORENO, C., *La relación de trabajo especial de alta dirección*, Consejo Económico y Social, Madrid, 1994, pág. 310.

¹⁰ IGLESIAS CABERO, M., *Relación laboral de carácter especial del personal de alta dirección*, Civitas, Madrid, 1994, pág. 93.

necesario atender al ET de forma imperativa. De cualquier forma, suele estar formado por¹¹:

-Salario en metálico: como bien hemos explicado antes, las partes tienen libertad a la hora de fijar la estructura retributiva en el contrato de trabajo, no obstante, la doctrina¹² viene estableciendo una estructura característica, una cantidad metálica fija o variable, otra cantidad en especie y otra cantidad extraordinaria. Habitualmente se suele determinar una cantidad bruta anual cuya distribución se hará periódicamente y generalmente en un mínimo de doce pagas, aunque bien es cierto que cabe la posibilidad de distribuirse de forma irregular.

-Salario en especie¹³: por tal concepto debemos entender aquel que se abona en un bien distinto al dinero pero que igualmente cumplen la función retributiva por los servicios prestados por el alto directivo. Se trata de una prestación que por su finalidad viene a ser accesoria a la retribución y cuyo objetivo es satisfacer en otros aspectos personales al trabajador para que este trabaje de una manera más eficaz y proporcione buenos resultados a la empresa. Entre ellos encontramos el uso y disposición de automóviles cedidos o financiados por la empresa, el disfrute de planes y fondos de pensiones, la conexión de préstamos a un bajo interés concedidos por la empresa etc...

-Percepciones extrasalariales: tal concepto debemos entenderlo como aquellas cantidades percibidas por motivos de suspensión, extinción, traslado...Esto es, cantidades que no son consideradas como salario y que no están vinculadas exclusivamente a su actividad. Se hace referencia a ellas en el artículo 26.2 ET pero no serán de aplicación directa puesto que nada se dice al respecto en el DPAD.

3.5 Tiempo de trabajo

El tiempo de trabajo y la ordenación del mismo en la prestación de servicios del personal de alta dirección, queda regulado en el artículo 7 DPAD. El mismo afirma que

¹¹ GONZÁLEZ-POSADA MARTINEZ, E., “La determinación y estructura del salario”, *RPS*, núm. 141, 1984, pág. 55.

¹² MOLERO MANGLANO, C., *El contrato de alta dirección*, Civitas, Madrid, 1995, págs. 378 y ss.

¹³ FERNÁNDEZ PROL, F., *El salario en especie*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2005, págs. 111 y ss.

todo lo referido al tiempo de la jornada, horarios, fiestas, permisos y vacaciones, quedará fijado en las cláusulas del contrato si las prestaciones a cargo del empleado no se excedan de forma evidente de las que les correspondan en el ámbito profesional correspondiente.

De esta manera, queda reflejada la exclusión de los directivos respecto a la legislación sobre jornada máxima y otras instituciones conexas. Esto es un tema que la Organización Internacional del Trabajo (OIT) abordó en sus primeros Convenios y que posteriormente la Directiva 2003/88/CE, de 4 de noviembre, reguladora de determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo desarrolló, ofreciendo la posibilidad a los Estados miembros de que establecieran excepciones en cuanto a periodos mínimos de descanso, trabajo nocturno etc... “cuando se trate de ejecutivos, dirigentes u otras personas con poder decisión autónomo” tal y como establece el artículo 17.1.a) de dicha norma. Si descendemos a nivel estatal, en España encontramos el Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo, cuya aplicación, tal y como establece su artículo 1.2, recae sobre las relaciones laborales reguladas en el ET, “con exclusión de las de carácter especial contempladas en su artículo 2, en las que se estará a lo dispuesto en su norma específica” de forma que la relación laboral de alta dirección queda también al margen de esta normativa reglamentaria.

Dicha exclusión debemos entenderla atendiendo a uno de los elementos clave del trabajo de alta dirección, la autonomía para llevar a cabo tareas comprometidas y que consecuentemente, queda reflejado en un mayor margen de disposición de tiempo de trabajo (garantizando siempre los valores y principios constitucionales relacionados con el derecho al descanso necesario plasmado en el artículo 40.2 CE).

En virtud del artículo 7 DPAD queda latente la autonomía individual en la determinación y ordenación del tiempo de trabajo. Esto es así porque el trabajo del personal de alta dirección requiere una dedicación flexible donde las negociaciones entre ellos y los empresarios han de producirse desde una posición muy próxima dadas las funciones que tienen encomendadas, y el hecho de establecer restricciones entorpecería su relación, compromiso y responsabilidad. Bien es cierto que el contrato laboral, deberá reflejar la jornada máxima y las horas de trabajo diario, permitiendo adaptar la prestación de servicios del alto directivo a las necesidades puntuales de la

empresa. No obstante, es inusual que pueda programarse anticipadamente una jornada y un horario debido a las funciones específicas de dirección. Así pues, es el propio trabajador quien realiza la ordenación más adecuada del tiempo de trabajo y decide en qué momentos ejecutar la prestación debida para cumplir sus funciones encomendadas, sin olvidarse del cumplimiento de lo pactado con el empresario y la confianza que media entre ambos.

De igual manera y dada la flexibilidad apuntada anteriormente, no es frecuente que en el contrato queden reguladas las horas extraordinarias en caso de superar la duración máxima de la jornada de trabajo ordinaria. Por esta razón, la mejor fórmula para determinar un plus que permita recompensar la dedicación preferencial del personal de alta dirección, es añadir un complemento salarial a la retribución total percibida.

En cuanto a la fijación de festivos, permisos y vacaciones, serán las partes quienes decidan libremente cómo disfrutar de ellas. Ha de tenerse en cuenta que el trabajo del personal de alta dirección requiere gran dedicación y compromiso por lo que en ocasiones, cabe la posibilidad de que el alto directivo se vea privado de alguno de estos días (eso sí, con su derecho a la retribución correspondiente). En su defecto, y si nada se dice en el contrato, no ha de entenderse que el alto directivo no tiene derecho al descanso en días festivos, vacaciones o permisos, sino que estos aspectos se regirán por los usos y costumbres del sector y del colectivo de trabajadores especiales.

A pesar de la gran flexibilidad, la autonomía y la libre determinación de las partes, existen ciertos límites genéricos y específicos a la hora de ordenar el tiempo de prestación de servicios en la relación laboral de alta dirección. En primer lugar debe respetarse el artículo 40.2 de la CE en el cual se garantiza el descanso necesario para todos los trabajadores sin hacer distinción alguna. De este modo, se entiende que a pesar de la naturaleza de las funciones de alta dirección, los mínimos de *ius cogens* establecidos en el ET son de aplicación y eficacia erga omnes.

3.6 Plena dedicación y pactos de no concurrencia y de permanencia en la empresa

a) Plena dedicación

En virtud del artículo 8.1 DPAD, se establece que “el trabajador de alta dirección no podrá celebrar otros contratos de trabajo con otras Empresas, salvo autorización del empresario o pacto escrito en contrario”. Esto quiere decir que en la relación laboral especial del personal de alta dirección (y a diferencia de lo que ocurre en la relación laboral de carácter común), se exige la plena dedicación del trabajador. El fundamento de ello recae en la recíproca confianza entre las partes, de manera que se trata de proteger el interés del empresario; por un lado, el hecho de que no pueda existir competencia de ningún tipo y por otro lado, que el alto directivo centre sus esfuerzos y se dedique plenamente a su tarea directiva con la diligencia debida.

La exclusividad en la dedicación laboral del alto directivo ha de entenderse de forma consustancial¹⁴ a su régimen laboral. Esto es, al personal de alta dirección se le prohíbe el pluriempleo, o lo que es lo mismo, la celebración de otros contratos de trabajo, ya sean de naturaleza común o especial, por cuenta propia o ajena.

Aunque esta sea la regla general, dicha limitación no supone una prohibición absoluta ya que tal y como indica la segunda parte del precepto, se le permitirá al trabajador pluriemplearse siempre y cuando medie autorización del empresario o pacto escrito en contrario. Así pues, el alto directivo podrá realizar otras actividades profesionales o comerciales cuando las partes pacten la no dedicación exclusiva, o cuando el empresario le autorice para realizar una actividad fuera de la empresa, compatible con la que lleva a cabo dentro de ella.

b) Pacto de permanencia

El pacto de permanencia en la empresa por parte del personal de alta dirección, queda regulado en el artículo 8.2 DPAD y hace referencia al compromiso del alto directivo de no extinguir la relación de trabajo durante un determinado periodo de tiempo, cuando este haya recibido una especialización profesional con cargo al patrimonio de la empresa.

¹⁴ STSJ de Cataluña de 7 de febrero de 1992 (AS 1992, 784).

El DPAD, a diferencia del ET, otorga total libertad a la hora de optar por una contratación de duración indefinida o una contratación de duración determinada¹⁵. Si bien, ha de tenerse en cuenta que cuando se escoja una duración determinada, el contrato ha de celebrarse por escrito, de lo contrario, se entenderá que es por tiempo indefinido (artículo 6 DPAD).

En este sentido, el alto directivo asume la obligación de trabajar para la empresa durante cierto tiempo determinado, renunciando a la facultad de libre desistimiento con preaviso regulada en el artículo 10.1 DPAD pero no a la posibilidad de extinguir su contrato cuando se den alguna de las causas del apartado 3º del mismo artículo.

A diferencia del artículo 21.4 ET que regula este pacto para en las relaciones laborales comunes, el DPAD otorga una mayor libertad ya que en el pacto de permanencia en la relación laboral especial no se exige la forma escrita ni una duración máxima, sino que únicamente queda condicionado a que el alto directivo haya recibido una especialización profesional con cargo al empresario y que el pacto tenga una duración determinada.

A pesar de todo ello, si el personal de alta dirección trata de extinguir la relación laboral rompiendo así el pacto mencionado, el artículo 8.2 DPAD establece que el empresario tendrá derecho a una indemnización por los daños y perjuicios causados. Generalmente, la cuantía de la indemnización se fijará cuando se celebre el pacto de no permanencia entre las partes, no obstante, si no se dice nada al respecto, los Juzgados de lo Social serán quienes la establezcan atendiendo al coste de la especialización dada al alto directivo y a los perjuicios ocasionados para la empresa.

En definitiva, el pacto de permanencia trata de proteger el interés empresarial para que no resulte perjudicado en el caso de que el alto directivo tratase de extinguir su relación laboral.

c) Pacto de no concurrencia

En cuanto al pacto de no concurrencia del personal de alta dirección, este queda regulado en el artículo 8.3 DPAD. El significado del mismo hace referencia a la posibilidad que tienen el alto directivo y el empresario de celebrar un acuerdo mediante

¹⁵ RODRIGUEZ-PIÑERO, M., “El contrato de trabajo del personal de alta dirección: constitución, fuentes, contenido”, *Relaciones laborales*, T. I, 1986, pág. 155.

el cual, el empleado se compromete a no llevar a cabo una actividad por sí mismo o por cuenta de terceros en el mismo ámbito de negocio que el de su anterior empleado; todo ello, a cambio de una compensación.

De igual forma, dicho artículo tiene su reflejo en el artículo 21.2 ET, que regula el pacto de no competencia una vez extinguida la relación laboral para los trabajadores de régimen común. Ambos artículos tienen una redacción muy parecida, de manera que en términos generales, lo mencionado en él puede extrapolarse a los contratos de trabajo ordinarios.

Ha de tenerse en cuenta que el contrato de alta dirección se basa en la confianza recíproca de las partes, por lo que este principio es el que permite que, una vez finalizada la relación laboral, el compromiso contractual vaya más allá a través del pacto de no competencia postcontractual. Este pacto no proviene de la ley, lo que implica que no es una obligación propia y necesaria del contrato del personal de alta dirección, sino que por el contrario, es fruto de la autonomía privada dada entre las partes. Así pues, de no existir pacto, el trabajador puede buscar un nuevo trabajo o emprender uno por su cuenta, al recuperar su libertad de contratación. Todo ello siempre y cuando respetando los límites de competencia desleal¹⁶.

Como hemos indicado, la validez del pacto de no concurrencia recae en la autonomía de la voluntad privada, pero sin embargo, por ese motivo puede verse afectada la libre elección de profesión u oficio regulada en el artículo 35 CE. Como solución a esta posible confrontación, el legislador ha optado por establecer ciertos límites que condicionan la licitud y validez del mismo y que analizaremos a continuación.

Podemos decir que el pacto de no concurrencia post contractual tiene su justificación en la adquisición de conocimientos por parte del alto directivo en todos los ámbitos de la empresa, de manera que, a través de la aplicación de dicho pacto, se intenta impedir que una vez finalizada la relación laboral, pueda aprovecharse en beneficio propio o de un tercero competidor de la anterior. No obstante, existen ciertas limitaciones ya que para su aplicación, han de cumplirse varios requisitos:

¹⁶ BAYLOS GRAU, A., “La prohibición de concurrencia desleal. Notas sobre la evolución legal y jurisprudencial”, *Temas Laborales*, núm. 8, 1986, pág. 21.

Tal y como establece el art 8.3 del PDAD, el pacto de no concurrencia, una vez extinguido el contrato laboral especial de trabajo, no podrá tener una duración superior a 2 años¹⁷ y además, por un lado, el empresario ha de tener un efectivo interés industrial o comercial en el mismo (haciendo referencia a los procesos de producción, mano de obra, proveedores y clientela) y por otro lado, el empleado ha de verse compensado económicamente de una forma adecuada¹⁸.

Así pues, en primer lugar, la referida duración no superior a 2 años, ha de contarse desde la extinción del contrato y no desde la vigencia del pacto. En segundo lugar, para que dicho interés industrial o comercial quede bajo protección jurídica, resulta necesario que la actividad que pueda llevar a cabo el empleado tenga lugar dentro del mismo ámbito de actuación que venía desarrollando en la anterior empresa. Además, el mismo resultará determinante a la hora de dejar sin efecto lo pactado aun durante la vigencia del contrato, puesto que si se deja de tener dicho interés, liberará a las partes de su cumplimiento. En tercer lugar, existe la obligación de compensar económicamente al alto directivo, sin embargo, la cuantía de esta indemnización no tiene porque coincidir con la retribución que venía percibiendo anteriormente sino que se valoraran otras circunstancias como la ganancia que deja de ganar el trabajador durante ese tiempo. En el caso de existir algún conflicto entre las partes por falta de acuerdo, el Juez de lo Social es quien lo resolverá, no obstante, si se omitiese el pacto de compensación económica, el cual es un requisito esencial, este perderá validez y licitud y se declarará nulo y sin efectividad.

Con todo ello, además, se considera indispensable para la exigibilidad del pacto que éste se haya acordado expresamente entre las partes, bien sea en el contrato de trabajo o con posterioridad a su celebración. Ello no quiere decir que tenga que ser por escrito, sin embargo, cuando así sea, facilitará notablemente la prueba de su existencia.

En cuanto a extinción del pacto por alguna de las partes, la jurisprudencia¹⁹ descarta la posibilidad de renuncia unilateral e injustificada del pacto por parte del empresario ya que el artículo 1256 del Código Civil (en adelante CC) fija de forma imperativa que el cumplimiento de obligaciones bilaterales, como es el caso, no pueden quedar al arbitrio

¹⁷ STS de 10 de febrero de 2009 (ROJ 870/2009).

¹⁸ STSJ País Vasco de 24 de febrero de 2004 (ROJ 871/2004).

¹⁹ SSTs de 24 de septiembre de 1990 (RJ 1990, 7042), de 29 de octubre de 1990 (RJ 1990, 7722), de 10 de julio de 1991 (RJ 1991, 5880) y de 21 de enero de 2004 (RJ 2004, 1727).

de una única parte. Así pues, tampoco podrá darse la renuncia unilateral por parte del trabajador.

En cuanto al incumplimiento del pacto, si este se da por parte del empresario porque deja de tener un efectivo interés industrial o comercial o no abona la compensación económica correspondiente, y por tanto, el pacto pierda vigencia, el alto directivo podrá exigirle una indemnización por daños y perjuicios en virtud del artículo 1101 CC y del 1124 CC al tratarse de una obligación recíproca. De la misma forma, si el incumplimiento se da por parte del trabajador, el empresario le podrá reclamarle igualmente la indemnización o compensación económica que venía percibiendo, así como el resarcimiento de daños y perjuicios correspondiente. Además resulta interesante apuntar que la cuantía de dicha indemnización puede pactarse de antemano.

Finalmente, en cuanto a la licitud de las cláusulas penales en estos pactos de no concurrencia, la jurisprudencia²⁰ admite la validez de dichas cláusulas en caso de incumplimiento de la obligación de no concurrencia, pero éstas han de interpretarse restrictivamente para no cometer abusos injustificados.

3.7 Promoción interna del personal de alta dirección

La promoción interna del personal de alta dirección aparece regulada en el artículo 9 DPAD.

En el apartado 1º, se establece que en los supuestos en los que un trabajador vinculado a la empresa por una relación laboral común promocionase el ejercicio de actividades de alta dirección o en otra empresa que mantuviese con ella relaciones de grupo u otra forma asociativa similar, deberá formalizarse en contrato escrito.

En estos supuestos, tal y como continúa el 2º apartado, el contrato deberá especificar si la nueva relación especial sustituye a la común anterior, o si por el contrario, esta última queda en suspensión. En caso de no especificar nada de ello en el contrato, se entenderá que la relación laboral anterior común, queda suspendida; sin embargo, si se sustituyese la relación laboral común por la especial, la novación solo producirá efectos una vez transcurridos 2 años desde el correspondiente acuerdo de novación. No obstante, las

²⁰ STS de 27 de marzo de 1982 (RJ 1982, 1507).

partes pueden pactar la sustitución o absorción válidamente de la relación laboral común por la especial, de manera que si se da la extinción de esta última, se perderá totalmente el vínculo existente entre el trabajador y la empresa.

Tal y como se regula en el apartado 3º del mismo artículo, cuando nos encontramos ante una simple suspensión de la relación laboral común anterior y en consecuencia, al extinguirse la relación laboral especial, se le dará la opción al trabajador de retomar la relación laboral de origen, aun sin perjuicio de las indemnizaciones a las que pudiese tener derecho como resultado de dicha extinción. No obstante, de esta regla se exceptúa la extinción del contrato especial de alta dirección cuando se trate de un despido disciplinario declarado procedente.

Encontramos jurisprudencia, tal como la Sentencia del Tribunal Supremo de 13 de febrero de 2008²¹ dónde se discute sobre el despido de un alto cargo que previamente mantuvo una relación laboral común con la empresa. Al extinguirse la relación laboral especial por despido declarado improcedente el trabajador tiene opción a reanudar la relación laboral común que queda en suspenso, de modo que el tiempo en que se desarrollan las funciones de alto cargo no es computable a efectos de fijar la antigüedad y la indemnización en caso de despido en la relación laboral ordinaria.

Igualmente, la Sala del TSJ de Madrid se pronunció el 30 de octubre de 2017²² acerca del mismo problema. Un trabajador que se regía en la empresa bajo relación laboral ordinaria, fue posteriormente nombrado como alto directivo y por tanto, se suspendió la relación anterior. No obstante, más adelante fue nombrado consejero delegado extinguiéndose de igual forma la relación laboral de alta dirección al nacer un vínculo societario y mercantil. Así pues, una vez se extinguió la relación laboral especial podía haber optado por reanudar la relación laboral común anterior, pero no se hizo y como cuando cesó como consejero no existía norma colectiva o pacto individual que tratase su reanudación tras dicho cese, para continuar su relación con la empresa, tendría que formalizarse un nuevo contrato, distinto al anterior y que da lugar a una nueva relación.

Finalmente, también encontramos la Sentencia Núm. 656/2018 del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 6 de Julio de 2018²³ que trata el caso de un economista que tras

²¹ STS de 13 de febrero de 2008 (ROJ 393/2009).

²² STSJ Madrid de 30 de octubre de 2017 (EDJ 2017/247891).

²³ STSJ Madrid de 6 de julio de 2018 (ROJ 7782/2018).

varios años de relación común, suscribió posteriormente un contrato de alta dirección con la misma empresa. No obstante, 5 años más tarde finalizó esta última relación laboral especial por desistimiento empresarial y el trabajador impugnó el despido como improcedente al considerar que su relación laboral ordinaria anterior nunca había quedado extinguida, sino únicamente en suspenso. En un primer momento, el Juzgado de lo Social de primera instancia consideró que la relación laboral especial extinguió la relación laboral ordinaria anterior, sin embargo, tras el recurso de suplicación interpuesto por el trabajador, el TSJ tras analizar las cláusulas del contrato consideró que los términos “cancela y reemplaza” no daban lugar a la extinción de la relación laboral común, sino que únicamente suponía una novación con carácter modificativo. En definitiva, lo que viene a recordar la sentencia es la cautela y diligencia necesaria que ha de utilizarse para redactar las cláusulas reguladoras entre las empresas y sus trabajadores, sin importar la relación laboral existente entre las partes.

IV. SUSPENSIÓN Y EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL ESPECIAL

4.1 La suspensión del contrato del personal de alta dirección

El artículo 15.2 DPAD establece que “este contrato podrá suspenderse, con los efectos y para los casos previstos en el artículo 45 del Estatuto de los Trabajadores”, así pues, para conocer cuáles son las causas y efectos de la suspensión de la relación laboral de alta dirección, deberemos atender lo que establece la normal laboral común. No obstante, la relación laboral de alta dirección y la relación laboral de un trabajador ordinario presentan numerosas diferencias y tendremos que estudiar el caso concreto.

En cuanto a los efectos que produce la suspensión de la relación laboral, el artículo 45.2 ET establece que esta “exonera de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo” de manera que se entiende que el objeto último de la suspensión es proteger la vida del contrato, evitando la extinción del mismo²⁴. No obstante, alargar este hecho en el tiempo puede suponer un problema ya que para el empresario va a resultar

²⁴ VIDA SORIA, J., *La suspensión del contrato de trabajo*, Instituto de Estudios Políticos, Madrid, 1965, pág. 3.

complicado encontrar durante ese tiempo de suspensión a otro trabajador perteneciente a la esfera de alta dirección que conozca y sepa gestionar bien la empresa.

Por otro lado, en lo que respecta a los casos de suspensión del contrato de trabajo de alta dirección, quedan enumerados en el artículo 45.1 ET:

“a) Mutuo acuerdo de las partes. b) Las consignadas válidamente en el contrato. c) Incapacidad temporal de los trabajadores. d) Nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulen, siempre que su duración no sea inferior a un año, de menores de seis años o de menores de edad mayores de seis años con discapacidad o que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes. e) Riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural de un menor de nueve meses. f) Ejercicio de cargo público representativo. g) Privación de libertad del trabajador, mientras no exista sentencia condenatoria. h) Suspensión de empleo y sueldo, por razones disciplinarias. i) Fuerza mayor temporal. j) Causas económicas, técnicas, organizativas o de producción. k) Excedencia forzosa. l) Ejercicio del derecho de huelga. m) Cierre legal de la empresa. n) Decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.”

Pese a ello, no debemos olvidarnos que este precepto está pensado para la relación laboral común de trabajadores ordinarios y por tanto resultarían inaplicables en algunos casos como el derecho a huelga, el cierre de la patronal, la privación de libertad mientras no exista una sentencia condenatoria y la suspensión de empleo y sueldo, por razones disciplinarias, ya que son incompatibles con la confianza y con el fundamento de la relación especial²⁵.

En cuanto al resto de las causas de suspensión previstas en la normativa laboral común referentes a la suspensión del contrato por causas económicas, técnicas, organizativas, de producción o derivadas de fuerza mayor (artículo 47 ET), o aquellas referentes a la suspensión con reserva al puesto de trabajo en supuestos de incapacidad temporal, cuidado del menor, riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural y

²⁵ VAL TENA, A. L. de, *Los trabajadores directivos de la empresa...*, cit., pág. 338.

violencia de género (artículos 48 y 48 bis ET), sólo serán aplicables si el alto directivo y el empresario lo deciden de forma expresa.

4.2 Extinción por voluntad del alto directivo

La extinción del contrato del personal de alta dirección puede producirse por voluntad del propio alto directivo, sin necesidad de alegar justa causa donde los motivos resultarían irrelevantes de acuerdo con el artículo 10.1 DPAD o, por el contrario, atendiendo a una causa justificada en base a aquellas previstas en el artículo 10.3 DPAD.

En el primer caso, estamos ante un caso de dimisión *ad nutum* del alto directivo en el que este último y en cumplimiento de buena fe, tiene la obligación de comunicar al empresario su voluntad de extinguir el vínculo empresarial que los une con un preaviso mínimo de 3 meses que podrá ampliarse hasta 6 meses, si así se expresase en el contrato ya sea de duración indefinida o superior a 5 años. De esta manera se busca paliar los efectos perjudiciales que podría causar a la empresa. No obstante, tal y como aparece reflejado en el apartado 1 del artículo 10 DPAD, dicho preaviso no tiene por qué ser respetado en el caso de que el empresario lleve a cabo un incumplimiento contractual grave. En cualquier otro caso, si se produce un incumplimiento total o parcial del preaviso, el empresario tiene derecho a reclamar una indemnización equivalente a los salarios que se corresponden a la duración del periodo incumplido (artículo 10.2 DPAD). Además, cabe apuntar que, aunque no se exija legalmente realizarlo por escrito, será conveniente hacerlo a efectos de prueba.

Por todo ello, es posible que el alto directivo extinga su contrato de duración determinada sin causa alguna²⁶, pero igualmente habrá de tenerse en cuenta la existencia de un pacto de permanencia, en cuyo caso, tendrá que respetarse o a cambio, el alto directivo deberá indemnizar al empresario por los daños y perjuicios causados (artículo 8.2 DPAD).

En principio, una vez comunicada la dimisión a la empresa, y atendiendo a la fecha de notificación, el desistimiento tendrá carácter irrevocable, de manera que el alto directivo queda vinculado por el mismo sin posibilidad de revocar su decisión.

²⁶ SSTs de 24 de febrero de 2009 (ROJ 1509/2009) y de 22 de abril de 2014 (ROJ 3088/2014).

En cuanto a la resolución fundada en justa causa, el apartado 3 del mismo artículo establece que, el alto directivo podrá extinguir el contrato de trabajo con el derecho a percibir las indemnizaciones pactadas que le correspondiesen o en su defecto, las fijadas en el DPAD para el caso en que se produzca de extinción por desistimiento del empresario cuando se fundasen en las siguientes causas:

- a) La existencia de modificaciones sustancialmente importantes en las condiciones de trabajo que influyan notoriamente en perjuicio de su formación profesional, en detrimento de su dignidad, o hayan sido decididas por parte del empresario, con transgresión de la buena fe.
- b) Falta de pago o retraso continuado en el abono de salario pactado.
- c) Cualquier otro incumplimiento grave de las obligaciones contractuales por parte del empresario, a excepción de que dicho incumplimiento se deba por alguna causa de fuerza mayor, en cuyo caso no se procederá a la suma de las indemnizaciones mencionadas.
- d) La sucesión de empresa o cambio importante en la titularidad de la misma, que tenga como efecto una renovación de sus órganos rectores o en el contenido y planteamiento de la actividad principal, siempre que la extinción se produzca dentro de los 3 meses siguientes a la producción de dichos cambios.

Ante este último supuesto, la petición de resolución del contrato ha de producirse dentro de los 3 meses siguientes a la producción de tales hechos. Solo así, el alto directivo tendrá derecho a percibir las indemnizaciones pactadas en su favor.

En caso de que no existiese pacto, el derecho a recibir la indemnización será equivalente al supuesto de desistimiento empresarial regulado en el artículo 11.1 DPAD, es decir, derecho a recibir 7 días de salario en metálico por año de servicio con el límite de 6 mensualidades, exceptuándose de este derecho, la extinción por incumplimiento provocado por causa de fuerza mayor.

En cuanto al procedimiento a seguir para proceder válidamente a la resolución del contrato de acuerdo a las causas tasadas en el artículo 10.3 DPAD, a diferencia de lo que ocurre en la legislación laboral común dónde se requiere la intervención judicial para hacerla efectiva (artículo 50.1 ET), en la relación laboral especial de alta dirección se presume la virtualidad extintiva en la voluntad del trabajador, excepto para revisar la

decisión a instancia del empresario o del mismo trabajador para hacer efectivo su derecho a obtener la correspondiente indemnización²⁷.

4.3 Extinción del contrato por voluntad del empresario

Dentro de la extinción por voluntad del empresario, regulada en el artículo 11 DPAD, encontramos dos modalidades distintas, o más bien, dos causas distintas por las cuales el empresario puede decidir terminar con la relación laboral existente con el alto directivo:

a) Extinción por desistimiento

En esta modalidad regulada en el artículo 11.1 DPAD, se autoriza al empresario a extinguir el contrato por su mera voluntad, sin que deba justificar causa alguna²⁸. Así pues, el empleador podrá poner fin a la relación laboral de carácter especial en cualquier momento en el que deje de tener confianza en el alto directivo, sin alegar ningún motivo. Este supuesto supone una de las peculiaridades principales del régimen laboral especial del personal de alta dirección en relación al ordenamiento laboral común ya que rompe con el principio de estabilidad laboral asentado en la causalidad del despido. No obstante, el empresario deberá comunicarlo por escrito, debiéndose cumplir el preaviso de 3 meses ya explicado previamente tras el análisis del artículo 10.1 DPAD. Si dicho preaviso se incumpliera de forma total o parcial, el alto directivo tendría el derecho a una indemnización equivalente a los salarios correspondientes a la duración del periodo incumplido.

De esta manera, el alto directivo tendrá igualmente derecho en estos casos a las indemnizaciones pactadas en el contrato, pero a falta de pacto, la indemnización será aquella que corresponde a 7 días del salario en metálico por año de servicio con el límite de 6 mensualidades²⁹.

Así pues, solo se podrá interponer una reclamación judicial si existen discrepancias por el importe de la indemnización cuando se esté ante un despido disciplinario o los

²⁷ VAL TENA, A. L. de, *Los trabajadores directivos de la empresa...*, cit., pág. 379.

²⁸ STSJ Comunidad Valenciana 661/2019 de 28 de febrero de 2019 (ROJ 3287/2019).

²⁹ SSTs de 22 de abril de 2014 (ROJ 3088/2014) y 1528/2019 de 5 de noviembre de 2019 (ROJ 3678/2019).

motivos de desistimiento sean discriminatorios, siendo posible en este caso, la nulidad de la decisión y la readmisión si se demuestra tal calificación.

b) Extinción por despido disciplinario

El contrato de alta dirección también va a poder extinguirse por voluntad del empresario ante un incumplimiento grave o culpable del alto directivo, tal y como queda reflejado en el apartado 2 del artículo 11 DPAD. En este caso, se realizará siguiendo la forma, las pautas y los efectos recogidos en el Estatuto de los Trabajadores en su artículo 55 ET. No obstante, el contrato laboral especial de alta dirección podrá contener garantías adicionales.

En este caso juega un papel fundamental la exigencia de buena fe regulada en el artículo 2 DPAD, ya que, aunque la base contractual sea la confianza entre las partes, para justificar la decisión extintiva por voluntad del empresario ha de concurrir un comportamiento lesivo de la buena fe por parte del alto directivo. Así pues, si no existiese tal comportamiento, la extinción de contrato no podría calificarse como despido basado en un incumplimiento grave y culpable, sino que se justificaría como un desistimiento empresarial por la pérdida de confianza (artículo 11.1 DPAD).

El medio utilizado para poner en conocimiento del trabajador la finalización de la relación laboral especial es la carta de despido³⁰. Se trata de un acto formal y recepticio de acuerdo a las previsiones del ET a las que reenvía el DPAD. De esta manera, se establece que el despido ha de ser notificado al trabajador por escrito para que así conozca los hechos que motivan la decisión del fin del contrato y en caso de no estar de acuerdo, impugnarlo y preparar su defensa³¹.

En cuanto a la justificación causal, no existe una enumeración tasada de las causas susceptibles que pueden provocar el despido del alto directivo, de manera que se le otorga al empresario gran libertad a la hora de valorar el comportamiento del trabajador y sus efectos; se habla de una “causa genérica”³². Esto no quiere decir que no puedan tenerse en consideración aquellos aspectos aplicables a los trabajadores ordinarios en el régimen laboral común y el alcance de los mismos. Así pues, pueden tener difícil encaje

³⁰ STSJ Cataluña de 18 de julio de 2016 (ROJ 7078/2016).

³¹ GARRIDO PEREZ, E., *El contenido de la carta de despido*, Madrid, Tecnos, 1995, págs. 9 y ss.

³² ALONSO OLEA, M., “Extinción del contrato de alta dirección por voluntad del empresario”, en AA VV: *Estudios jurídicos en homenaje al profesor A. Menéndez*, T. IV, Civitas, Madrid, 1996, pág. 5056.

el motivo de faltas de asistencia dada la mayor autonomía y disponibilidad para fijar los horarios del alto directivo, sin embargo, aquellos comportamientos relacionados con la buena fe contractual y la diligencia debida³³ para el desempeño de sus funciones tendrán gran importancia.

En los casos en los que el trabajador considere que la decisión del empresario no está debidamente justificada o motivada podrá impugnar el despido. El procedimiento a seguir por parte del alto directivo es el mismo que se establece para un trabajador de régimen laboral común, de manera que primero se solicita un acto de conciliación, y si no se llega a ningún acuerdo, se interpone una demanda por despido ante la Jurisdicción Social. Tal demanda debe interponerse dentro del plazo general de caducidad de 20 días hábiles a la fecha de despido (artículo 59 ET).

Posteriormente, en virtud el artículo 11.3 DPAD y haciendo remisión al artículo 55 ET, una vez estudiada y analizada dicha demanda, la resolución judicial podrá declarar el despido:

- Procedente, cuando quede probado y acreditado el incumplimiento del alto directivo alegado por el empresario en la carta de despido.

- Improcedente, en caso contrario al anterior o si la forma no se ajusta a lo establecido en la ley.

- Nulo, en el caso que se lesionase algún derecho fundamental o libertad pública del trabajador o existiese alguna causa discriminatoria prohibida en la ley o en la Constitución.

El DPAD, en el mismo artículo, continúa valorando los efectos que se producen ante los despidos calificados como improcedentes y nulos, llamando la atención la equiparación total que se hace de ellos. Ante estos dos casos, el empresario debe pactar con el alto directivo si se produce la readmisión a su puesto de trabajo o por el contrario, cesa su relación laboral y se le abona una indemnización económica prevista. Si no se llega a tal acuerdo, será preferente la extinción indemnizada.

En cuanto al derecho del alto directivo a percibir a los salarios de tramitación, es decir, aquellos salarios que se dejan de percibir desde la fecha del despido hasta que se

³³ STS 4591/2010 de 19 de julio de 2010 (ROJ 4591/2010) y STSJ Navarra 591/2016 de 13 de diciembre de 2016 (ROJ 923/2016).

notifica la sentencia, nada establece el DPAD en caso de despido improcedente. Por contra, si el despido es calificado como nulo, surge el efecto de readmisión inmediata del trabajador, con el abono de los salarios dejados de percibir (artículo 55 ET). No obstante, tal y como hemos apuntado anteriormente, el DPAD señala unos efectos distintos a la legislación laboral común, no siendo imperativa la readmisión del trabajador, sino que se atenderá a lo fijado por la voluntad de las partes. Así lo ha establecido la doctrina jurisprudencial³⁴. En modo concluyente, podemos decir que las percepciones económicas que surgen en virtud de la declaración judicial de nulidad o improcedencia, se asemejan, ex artículo 11.3 DPAD, de forma que si no existe pacto entre las partes, se abonarán las cantidades económicas sin incluir los salarios de tramitación, tal y como establecen las previsiones reglamentarias.

Estas indemnizaciones del despido improcedente, se atenderá a las cuantías que se hubiesen pactado previamente en el contrato tal y como establece el artículo 11.2 DPAD, y en su ausencia, de 20 días de salario en metálico por año de servicio, hasta un máximo de 12 mensualidades. En definitiva, podemos decir que se da total libertad a las partes para fijar la cuantía de la indemnización, y en caso de que no se llegase a ningún acuerdo, el DPAD tiene en cuenta la diferencia de salario en metálico que faltaban de computar, así como el límite máximo de mensualidades.

4.4 Otras causas de extinción y suspensión del personal de alta dirección

Una vez analizadas las causas de extinción específicas reguladas en los artículos 10 y 11 DPAD, el artículo 12 de dicha norma establece que, además de las ya mencionadas, existen otros motivos que dan lugar a la extinción de la relación laboral especial atendiendo a las causas y procedimientos previstos en el ET. Concretamente, se hace una remisión a las circunstancias extintivas del artículo 49 ET, pero debido a la naturaleza de la relación laboral especial habrá que adaptarlas conforme a la regulación del DPAD y estudiar cómo aplicar el régimen laboral común.

³⁴ STSJ Madrid 820/2009 de 7 de diciembre de 2009 (ROJ 17242/2009) y STSJ Extremadura 511/2009 de 6 de noviembre de 2009 (ROJ 2247/2009).

Haciendo un breve análisis, podemos señalar que entre las causas extintivas del contrato de alta dirección encontramos:

- Causas por propia voluntad de las partes: mutuo acuerdo de las partes, el cumplimiento de las causas consignadas en el contrato y la expiración del tiempo convenido (artículo 49.1. a., b. y c. ET).
- Causas por voluntad unilateral del empresario mediante despido del personal de alta dirección debido a un incumplimiento contractual (artículo 49.1.k. ET aplicable en la forma y con los efectos del artículo 55 ET, de acuerdo al artículo 11.2 DPAD), simple desistimiento empresarial (artículo 11.1 DPAD), extinción por causas objetivas (artículo 49.1.l. ET), despidos colectivos fundados en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción (artículo 49.1.i ET) y por fuerza mayor (artículo 49.1.h. ET).
- Causas por voluntad unilateral del alto directivo, ya sea por dimisión con previo aviso (artículo 10.1 DPAD) o por resolución causal del alto directivo tras un incumplimiento del empresario (artículo 10.2 DPAD).
- Causas de extinción externas a la voluntad de las partes por imperativo legal como son, por un lado, la muerte, gran invalidez o invalidez permanente total o absoluta del trabajador (artículo 49.1.e. ET), así como la jubilación del mismo (artículo 49.1.f. ET); y por otra parte, la muerte, jubilación, incapacidad del empresario o extinción de su personalidad jurídica (artículo 49.1.g ET).

4.5 Cláusulas de blindaje

Como hemos podido observar, existen diversas modalidades que dan lugar al fin de la relación laboral especial del personal de alta dirección. Es por ello que, frente a la voluntad de extinguir el contrato por parte del empresario, el alto directivo cuenta con la protección de las cláusulas de blindaje³⁵ (si estas han sido estipuladas en el contrato

³⁵ Así se manifiesta el Tribunal Supremo en la Sentencia de 12 de marzo de 1997 (RJ 1997/3576): “la cláusula de blindaje no es una compensación económica de carácter civil, sino una medida de persuasión o defensa, una cláusula indemnizatoria inserta en el contrato de trabajo que adquiere así la categoría de “blindado” y trata de reforzar la posición del trabajador frente a una resolución unilateral del contrato por parte del empresario no amparada por una causa de despido disciplinario”. Criterio reiterado

laboral), fijando una indemnización cuyo importe es significativamente más elevado que los estipulados en la legislación laboral común.

En cuanto al régimen indemnizatorio previsto en el RD 1382/1985, dichas cláusulas adquieren gran relevancia ante el desistimiento empresarial, al amparo de lo dispuesto en el artículo 11.1 DPAD ya que se establece expresamente que el alto directivo tiene derecho “a las indemnizaciones pactadas en el contrato”. Igualmente alcanza al cese por despido disciplinario, regulado en el artículo 11.2 DPAD donde se hace referencia a “las cuantías que se hubieran pactado en el contrato”, y por alcance, también recaen sobre a aquellas causas a las que hace remisión el artículo 12 DPAD.

De esta manera se llega a condicionar la libertad empresarial a la hora de extinguir la relación laboral especial ya que puede suponer una carga económica excesivamente costosa para la empresa³⁶.

Respecto a su configuración legal y naturaleza jurídica, estas tienen la finalidad de asegurar el cumplimiento de la obligación principal del contrato, de manera que se inserta una nueva cláusula con una obligación accesorio que dará lugar a un resarcimiento de daños por incumplimiento de la principal.

Ha de apuntarse que no tienen consideración de cláusulas penales³⁷ y, por tanto, quedarán excluidas de su régimen jurídico. No obstante, se les podrá aplicar de igual forma, el criterio de proporcionalidad y las reglas de fraude y abuso de derecho cuando se establezcan cuantías excesivas que persigan otros fines más allá de los legítimos intereses del trabajador.

V. FALTAS Y SANCIONES

El hecho de que exista un régimen sancionador en el ámbito laboral radica en la insuficiencia de mecanismos de derecho común inadecuados e ineficaces para solventar los problemas que surgen de la relación de trabajo. Por ello la responsabilidad

posteriormente por el Tribunal Superior de Justicia de Cataluña en su Sentencia de 14 de abril de 2010 (AS 2010/1145).

³⁶ STS de 24 de febrero de 2009 (ROJ 1509/2009), la cual reafirma que “el pacto que establece el pago de una indemnización neta, en cuanto que con el mismo se descargan en la empresa las obligaciones tributarias del alto directivo, instituye una medida contraria al ordenamiento y, por ello, constituye un acuerdo nulo de pleno derecho, carente de eficacia y validez a los efectos pretendidos”.

³⁷ STS de 12 de marzo de 1997 (RJ 1997, 3576).

contractual y el resarcimiento de daños, han dado lugar al mismo. El poder disciplinario se define como el conjunto de facultades derivadas del contrato de trabajo, que faculta al empleador para imponer sanciones como reacción frente al incumplimiento de las obligaciones asumidas por los trabajadores en el seno de la relación de trabajo³⁸.

Este sistema resulta más representativo cuando hablamos de las relaciones laborales comunes, sin embargo, en las relaciones laborales especiales de alta dirección, no ocurre lo mismo. El alto directivo si incumple sus obligaciones contractuales puede ser corregido disciplinariamente por el empresario, sin embargo, no existe un régimen de faltas y sanciones propiamente dicho tal y como queda reflejado de forma expresa en el artículo 58.1 del ET. De esta manera, únicamente se podrá sancionar al trabajador si se ha reflejado y pactado previamente en el contrato laboral, y a falta de pacto expreso, la única sanción aplicable será el despido. Así pues, se observa como en la relación laboral especial, el poder disciplinario no es un elemento esencial, sino que vuelve a imperar la voluntad contractual.

En lo relativo a las faltas, estas son revisables ante la Jurisdicción Social, de forma que el trabajador tiene la garantía y el derecho de instar a la vía jurídica laboral para la revisión de ciertas decisiones empresariales en conformidad a derecho. Corresponderá al empresario probar los hechos que se le imputan al trabajador de alta dirección y será el Juez de lo Social quien valorará dichas infracciones y las sanciones correspondientes.

El artículo 13 DPAD establece que el personal de alta dirección podrá ser sancionado si incumple alguna de las obligaciones derivadas de la relación laboral especial, en los términos que fijen ambas partes en el contrato. Dichas faltas o sanciones imputables, cualquiera que sea su naturaleza, prescribirán a los 12 meses desde su comisión o desde que el empresario tuviese conocimiento de ellas y además éstas podrán ser revisables en el orden jurisdiccional social para garantizar su defensa (artículo 14 DPAD).

Respecto a la regulación de las infracciones y sanciones laborales por parte del empresario, será de aplicación el artículo 57 del Estatuto de los Trabajadores.

En este sentido, el TS nos recuerda a través de la STS Sala 4ª de 16 de mayo de 2018³⁹ que el régimen de prescripción de faltas del personal de alta dirección difiere de lo

³⁸ FERNÁNDEZ LÓPEZ, Mª F., *El poder disciplinario de la empresa*, Civitas, Madrid, 1991, pág. 68.

³⁹ STS de 16 de mayo de 2018 (EDJ 2018/98270).

establecido para el contrato de trabajo común en lo referente al plazo de prescripción (12 meses) único y más prolongado que el previsto en la relación laboral común, y también en la determinación de las fechas alternativas de iniciación del cómputo. Así pues, las faltas y sanciones que recaigan sobre el alto directivo, cualquiera que sea su naturaleza, prescribirán a los 12 meses desde su comisión o desde que el empresario tuviese conocimiento de ellas.

VI. LOS ALTOS DIRECTIVOS Y EL DERECHO COLECTIVO

Cuando hablamos de los derechos colectivos de los trabajadores, hemos de entender aquellos como el derecho a la libertad sindical (artículo 7 y 28.1 CE), el derecho a la huelga (artículo 28.2 CE), el derecho a la negociación colectiva (artículo 37.1 CE), el derecho a la adopción de medidas de conflicto colectivo (artículo 37.2 CE) y el derecho a la participación colectiva en la empresa y en las instituciones públicas (artículo 129.1 y 2 CE). Nada se dice en el DPAD respecto a los derechos colectivos del personal de alta dirección por lo que hemos de entender que “ni los reconoce ni los prohíbe”⁴⁰. En virtud de tal interpretación y teniendo en cuenta el artículo 2.2 ET en el que se establece la necesidad de respetar los derechos básicos reconocidos por la CE en las relaciones laborales especiales, se presume que los altos directivos disfrutan de los derechos colectivos reconocidos en la Norma Suprema. No obstante, debido a la propia naturaleza de la relación laboral especial, la posición jerárquica que ocupa el alto directivo y las funciones que desempeña, dicho reconocimiento se verá acompañado de una ineludible adecuación⁴¹. Como ya hemos indicado anteriormente, la relación cercana y de confianza entre el empresario y el alto directivo hace que éste último se involucre notablemente en los intereses de la titularidad de la empresa, distintos a los intereses del resto de los trabajadores, pero a pesar de ello, no se ven privados de sus derechos colectivos frente al empresario.

⁴⁰ FERNANDEZ LÓPEZ, M^a F.; RODRIGUEZ PIÑERO, M., “La relación laboral especial del personal de alta dirección y el Real Decreto 1382/1985 (II)”, *Relaciones Laborales*, T.I, 1988, pág. 223.

⁴¹ VAL TENA, A. L. de, *Los trabajadores directivos de la empresa...*, cit., pág. 457.

6.1 Libertad Sindical y derecho de representación y reunión en la empresa

La Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de libertad sindical (en adelante, LOLS) establece su ámbito subjetivo en virtud de sus artículos 1.1 y 2 LOLS sobre todos los trabajadores. Cuando hablamos de libertad sindical, nos referimos a “el derecho fundamental de los trabajadores a agruparse establemente para participar en la ordenación de las relaciones productivas”⁴². Así pues, el personal de alta dirección pertenece a dicho ámbito subjetivo de la norma y por tanto podrían fundar sindicatos y afiliarse a ellos. Pese a ello, en la práctica, no resulta habitual sino que únicamente en ocasiones crean sindicatos específicos y así constituyen secciones sindicales dentro de la empresa para defender sus intereses⁴³.

En lo que respecta al derecho de representación y reunión en la empresa, este queda regulado en el artículo 16 DPAD, donde se establece que “sin perjuicio de otras formas de representación, el personal de alta dirección no participará como elector ni como elegible en los órganos de representación regulados en el Título II del Estatuto de los Trabajadores”.

El contenido de dicho precepto parece razonable puesto que debido a la posición jerárquica que el alto cargo ostenta respecto a los demás trabajadores y su relación de confianza con el empresario, resultaría poco transparente su participación en los órganos de representación al poder comprometer la gestión y el ejercicio de aquellos. En este sentido, puede parecer que el derecho de libertad sindical reconocido en el artículo 28 de la CE se ve limitado impidiendo a los altos directivos participar en las empresas y en los órganos de representación unitaria de las mismas. Por ello, se interpuso recurso jurisdiccional solicitando la nulidad del artículo 16 DPAD al ser contrario al artículo 2.2 ET y se infringía, por tanto, el principio de jerarquía normativa regulado en el artículo 9.3 CE. Ante tal controversia, se pronunció la Sala Tercera del Tribunal Supremo a través de su Sentencia de 22 de octubre de 1987⁴⁴ donde estableció que la no participación de los altos directivos como electores ni elegibles en los órganos de representación de los trabajadores, no vulneraba dicho principio constitucional, ya que estos han de entenderse en el sentido más favorable pero no implica que puedan fijarse

⁴² OJEDA AVILÉS, A., *Derecho Sindical*, Tecnos, Madrid, 2003, pág. 150.

⁴³ VAL TENA, A. L. de, *Los trabajadores directivos de la empresa...*, cit., pág. 458.

⁴⁴ STS de 22 de octubre de 1987 (RJ 1987, 6902).

limitaciones para garantizar su eficacia. De nada serviría reconocer al personal de alta dirección el derecho de elegir o ser elegido para constituir los órganos de representación unitaria dentro de la empresa ya que el objetivo de estos últimos es garantizar una mayor efectividad de la justicia y de la igualdad sustancial dentro de la empresa y los altos directivos no persiguen específicamente estos valores.

6.2 El derecho a la negociación colectiva

Como hemos indicado, la negociación colectiva es un derecho regulado por la CE en su artículo 37.1 para todos los trabajadores. Una vez más, el DPAD no dice nada al respecto y ha de entenderse que cuando resulte oportuno y existan aspectos a tratar de su prestación laboral, el personal de alta dirección podrá utilizar la negociación colectiva aunque con diversas particularidades.

En este caso, el Tribunal Supremo tuvo oportunidad de pronunciarse a través de la Sentencia de 15 de marzo de 1990⁴⁵, reconociendo de forma expresa que el hecho de que el personal de alta dirección se encuentre excluido del canal estatutario del ejercicio de este derecho, “no significa que quede privado del derecho a la negociación colectiva, reconocido por el artículo 37.1 CE”, sino que únicamente “tal negociación ha de realizarse por cauces representativos propios” como son aquellos a “los que alude el artículo 16 DPAD”⁴⁶.

A pesar de ello, al igual que ocurre con el derecho de sindicación y de huelga, estamos ante un derecho colectivo que no es susceptible de ser ejercido por el personal de alta dirección dada la peculiar naturaleza de su relación laboral con el empresario.

En ningún momento el DPAD hace referencia de forma expresa, ni supletoriamente redirigiendo a la legislación laboral común, a los convenios colectivos. Así pues, se entiende que el acuerdo entre las partes es el instrumento que configurará el contenido de tal derecho. La no remisión al ET excluye, como es evidente, al Título III del mismo donde se regula el canal ordinario de ejercicio del derecho a la negociación colectiva.

⁴⁵ STS de 15 de marzo de 1990 (RJ 2084/1990).

⁴⁶ MONEREO PÉREZ, J. L.; VAL TENA, A. L. de, *El régimen jurídico del personal de alta dirección (aspectos laborales y de seguridad social)*, Comares, Granada, 2010, pág. 528.

Por tanto, de ello se deduce que los altos directivos no podrán verse afectados por los convenios colectivos que rigen al resto de trabajadores.

Teniendo en cuenta el apartado anterior, y reiterando el pronunciamiento del Tribunal Supremo en la sentencia citada⁴⁷, “el carácter especial de esta relación, debe determinar normalmente, su exclusión del ámbito personal de un convenio colectivo general de empresa, toda vez que el personal de alta dirección, por no participar como elector ni elegible en los órganos de representación unitaria del personal”.

Por todo ello, y tal y como queda reflejado en la Sentencia de 20 de enero de 2004⁴⁸ del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, la única posibilidad de que al personal de alta dirección se le aplique un convenio colectivo radica en que “las partes se hubieran sometido al mismo, o a alguna de sus cláusulas en el contrato de alta dirección”.

Así pues, como posible solución y, puesto que el personal de alta dirección sí es titular del derecho colectivo regulado en el artículo 37.1 CE, aunque mediante cauces representativos propios, se ha optado por la creación de contratos-tipo⁴⁹ como recurso intermedio entre la negociación colectiva y el pacto individual. Por contrato-tipo ha de entenderse aquel contrato que es negociado por los representantes de distintas colectividades (en este caso, altos directivos y empresarios) y cuyas condiciones son fijadas de mutuo acuerdo entre las partes, teniendo de esta manera, la misma validez que un contrato colectivo de Derecho común.

6.3 El derecho a huelga

El derecho a huelga queda regulado en el artículo 28.2 CE cuyo ámbito subjetivo recae sobre todos los trabajadores para defender sus intereses. De esta manera y dado que la redacción de tal precepto abarca a todos los trabajadores sin distinción alguna, el personal de alta dirección también ostentaría tal derecho, no siendo susceptible de exclusión⁵⁰. No obstante, resulta complicado compatibilizar el ejercicio del derecho de huelga con la condición de altos directivos dentro de la empresa. Resultaría inconcebible que el personal de alta dirección cese su actividad junto con el resto de

⁴⁷ STS de 15 de marzo de 1990 (RJ 2084/1990).

⁴⁸ STSJ Andalucía de 20 de enero de 2004 (AS 460/2004).

⁴⁹ BORRAJO DACRUZ, E., *Altos cargos laborales*, EDERSA, Madrid, 1984, págs. 120-121.

⁵⁰ SSTs de 18 de junio de 2012 (ROJ 5263/2012).

trabajadores comunes para ejercer presión frente al empresario dado que éste último ha depositado en ellos su máxima confianza y les ha cedido la gestión directa de los intereses de la empresa.

Es por ello que existe un amplio consenso en torno a la imposibilidad de ejercicio del derecho de huelga por parte de este personal⁵¹. Para resolver el problema se han propuesto dos vías; en primer lugar, se trata de limitar tal derecho al alto directivo, ya que, debido a su posición en la empresa, su ejercicio de huelga se llevaría a cabo desde “un sector estratégico” y “multiplicaría desproporcionadamente sus efectos al afectar al resto del personal”⁵², de manera que dicha huelga podría calificarse como abusiva. Por ello, y en virtud del artículo 7.2 del Real Decreto-Ley 17/1977 de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo, cualquier huelga en la que participase el personal directivo será declarada abusiva e ilícita. Así pues, aun siendo titulares de tal derecho colectivo, se verían privados de ejercerlo debido a sus desproporcionados efectos ocasionados.

En segundo lugar, se entiende que el ejercicio de derecho a huelga tiene la finalidad de “la producción de un daño a la contraparte”⁵³, y, como hemos venido apuntando anteriormente, debido a la peculiar naturaleza de la relación y confianza existente entre el alto directivo y el empresario resultaría incompatible.

Por todo ello, resulta más conveniente que los conflictos que surjan debido a la diversidad de intereses defendidos por el alto directivo y el empresario, se resuelvan a través de vías negociadoras individuales; no obstante, hay que tener en cuenta que la existencia de discrepancias entre ambos puede quebrar la base de confianza por la que se fundó el contrato y en consecuencia, dar lugar al final de la relación laboral especial a través del desistimiento empresarial o la renuncia del trabajador.

51 MONEREO PÉREZ, J. L.; VAL TENA, A. L. de, *El régimen jurídico...*, cit., pág. 534.

52 BORRAJO DACRUZ, E., *Altos cargos laborales...*, cit., pág. 109.

53 DURÁN LÓPEZ, F., *Derecho de huelga y legalización de conflicto de clases*, Publicaciones de la Universidad de Sevilla, Sevilla, 1976, págs. 100-101.

VII. CONCLUSIONES

PRIMERA. Nuestro ordenamiento jurídico establece una clara diferencia en cuanto al régimen jurídico aplicable a la relación laboral especial del personal de alta dirección y la relación laboral común del resto de trabajadores. Los primeros van a regirse por el Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto, mientras que los segundos lo harán en virtud del Estatuto de los Trabajadores.

SEGUNDA. Encontrar una definición exacta para el personal de alta dirección ha supuesto un gran esfuerzo delimitador debido a los problemas de aplicación e interpretación que se han dado a lo largo del tiempo. En este sentido, el artículo 1.2 DPAD establece que “se considera personal de alta dirección a aquellos trabajadores que ejercitan poderes inherentes a la titularidad jurídica de la Empresa, y relativos a los objetivos generales de la misma, con autonomía y plena responsabilidad sólo limitadas por los criterios e instrucciones directas emanadas de la persona o de los órganos superiores de gobierno y administración de la Entidad que respectivamente ocupe aquella titularidad”.

TERCERA. El fundamento y vínculo contractual principal de la relación laboral de carácter especial no es otro que la confianza recíproca que une al empresario y al alto directivo dadas las circunstancias que rodean a su puesto de trabajo y la singular posición que este último asume dentro de la empresa en lo referente a sus facultades y poderes que ostenta. Es por ello que el legislador ha optado por conceder especial margen de discrecionalidad y pacto entre las partes a la hora de negociar sus condiciones laborales.

CUARTA. El contrato de trabajo de los altos directivos presenta diversas características, de las cuales conviene destacar las siguientes. En cuanto a la forma, la formalización obligatoria por escrito y por duplicado; en cuanto al contenido mínimo, ha de identificarse a las partes, el objeto del contrato, la retribución acordada y la duración de la relación laboral (a falta de pacto, se entenderá que el contrato es indefinido) y en cuanto al tiempo de trabajo (horarios, vacaciones, permisos etc.) habrá que atender a lo establecido en las cláusulas del contrato.

QUINTA. El artículo 8 DPAD hace referencia a diversos pactos que conforman la base del contrato laboral del personal de alta dirección. El pacto de exclusividad o plena dedicación, que prohíbe al alto directivo celebrar otros contratos con otras empresas, salvo que cuente con autorización del empresario. El pacto de permanencia, refiriéndose al compromiso del alto directivo a no extinguir la relación de trabajo durante un determinado periodo de tiempo, cuando este haya recibido una especialización profesional con cargo al patrimonio de la empresa. Y finalmente, el pacto de no concurrencia, mediante el cual el alto directivo se compromete a no llevar a cabo una actividad por sí mismo o por cuenta ajena en el mismo ámbito de negocio que el de su anterior empleado; todo ello, a cambio de una compensación.

SEXTA. Los diferentes modos de extinción de la relación laboral especial del personal de alta dirección es una de las principales peculiaridades en comparación con cualquier otra relación laboral común. De esta manera, la relación laboral especial podrá extinguirse, por un lado, por voluntad del alto directivo con un preaviso mínimo de 3 meses, ya sea por dimisión (sin necesidad de alegar causa alguna) o con fundamento en una causa justificada; y, por otro lado, por la voluntad del empresario ya sea mediante desistimiento empresarial (sin necesidad de alegar causa alguna) o mediante un despido por incumplimiento culpable y grave del alto directivo (conocido como despido disciplinario).

SÉPTIMA. En lo referente al régimen sancionador de los altos directivos, el artículo 13 DPAD establece que estos podrán ser sancionados por el incumplimiento de obligaciones dada la relación laboral especial, en los términos que se pacten en el contrato. De esta manera queda de manifiesto que el personal de alta dirección es excluido del régimen de faltas y sanciones vigentes en la empresa para el resto de trabajadores ordinarios, siendo necesario pactar un régimen sancionador específico para estos. Además, el plazo de prescripción de dichas faltas destaca por su gran amplitud: 12 meses desde que se cometió la infracción o desde el momento en que el empresario tuvo conocimiento de su comisión.

OCTAVA. En cuanto a los derechos colectivos de los altos directivos, debemos apuntar que estos últimos son excluidos de los mecanismos de representación unitaria de los trabajadores de la empresa (refiriéndose a los delegados de personal y comité de

empresa), sin perjuicio de otras formas de representación. Así pues, es habitual que queden al margen del ámbito de aplicación de los convenios colectivos empresariales. Respecto a los demás derechos colectivos establecidos en la Constitución, les serán reconocidos de igual manera, siempre y cuando se lleve a cabo la necesaria adecuación, dada la propia naturaleza de la relación laboral de carácter especial.

NOVENA. Para finalizar, tras el análisis de esta figura y desde mi punto de vista, pienso que alcanzar un puesto de trabajo en la alta dirección de una empresa, es el objetivo principal de muchos trabajadores cualificados, dadas las ventajas que ostentan (sobre todo desde un punto de vista económico). Sin embargo, hay que tener muy en cuenta toda la responsabilidad y profesionalidad que ello conlleva: dirigir y liderar la empresa, animar a la organización, tener habilidades negociadoras, capacidad de relacionarse, comportamiento ético, etc...

DÉCIMA. En definitiva, considero que el alto directivo tiene un papel trascendental en el ámbito laboral y resulta necesario conocer su delimitación conceptual, su marco normativo, así como el régimen jurídico de su contrato de trabajo. Este ha sido el principal objetivo que ha tratado de alcanzar este estudio.

BIBLIOGRAFÍA

ALONSO OLEA, M., “Extinción del contrato de alta dirección por voluntad del empresario”, en AA VV: *Estudios jurídicos en homenaje al profesor A. Menéndez*, T. IV, Civitas, Madrid, 1996, págs. 5047-5072.

BAYLOS GRAU, A., “La prohibición de concurrencia desleal. Notas sobre la evolución legal y jurisprudencial”, *Temas Laborales*, núm. 8, 1986, págs. 9-26.

BORRAJO DACRUZ, E., *Altos cargos laborales*, EDERSA, Madrid, 1984.

DURÁN LÓPEZ, F., *Derecho de huelga y legalización de conflicto de clases*, Publicaciones de la Universidad de Sevilla, Sevilla, 1976.

FERNÁNDEZ LÓPEZ, M^a F., *El poder disciplinario de la empresa*, Civitas, Madrid, 1991.

FERNANDEZ LÓPEZ, M^a F.; RODRIGUEZ PIÑERO, M., “La relación laboral especial del personal de alta dirección y el Real Decreto 1382/1985 (II)”, *Relaciones Laborales*, T.I, 1988, pág. 223.

FERNÁNDEZ PROL, F., *El salario en especie*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2005.

GONZÁLEZ-POSADA MARTINEZ, E., “La determinación y estructura del salario”, *RPS*, núm. 141, 1984, págs. 29-77.

IGLESIAS CABERO, M., *Relación laboral de carácter especial del personal de alta dirección*, Civitas, Madrid, 1994.

MARTINEZ MORENO, C. de, *La relación de trabajo especial de alta dirección*, Consejo Económico y Social, Madrid, 1994.

MOLERO MANGLANO, C., *El contrato de alta dirección*, Civitas, Madrid, 1995.

MONEREO PÉREZ, J. L.; VAL TENA, A. L. de, *El régimen jurídico del personal de alta dirección (aspectos laborales y de seguridad social)*, Comares, Granada, 2010.

OJEDA AVILÉS, A., *Derecho Sindical*, Tecnos, Madrid, 2003.

RODRIGUEZ-PIÑERO, M., “El contrato de trabajo del personal de alto dirección: constitución, fuentes, contenido”, *Relaciones laborales*, T. I, 1986.

VAL TENA, A. L. de, *Los trabajadores directivos de la empresa*, Aranzadi, Cizur Menor (Navarra), 2010.

VIDA SORIA, J., *La suspensión del contrato de trabajo*, Instituto de Estudios Políticos, Madrid, 1965.

ANEXO:

SENTENCIAS CITADAS

Tribunal Supremo:

- STS de 5 de noviembre de 2019 (ROJ 3678/2019).
- STS de 16 de mayo de 2018 (EDJ 2018/98270).
- STS de 16 de marzo de 2015 (ROJ 1543/2015).
- STS de 12 de septiembre de 2014 (ROJ 4513/2014).
- STS de 22 de abril de 2014 (ROJ 3088/2014).
- STS de 18 de junio de 2012 (ROJ 5263/2012).
- STS de 19 de julio de 2010 (ROJ 4591/2010).
- STS de 24 de febrero de 2009 (ROJ 1509/2009).
- STS de 10 de febrero de 2009 (ROJ 870/2009).
- STS de 13 de febrero de 2008 (ROJ 393/2009).
- STS 17 de diciembre de 2004 (RJ 2005, 1231).
- STS de 21 de enero de 2004 (RJ 2004, 1727).
- STS de 12 de marzo de 1997 (RJ 1997, 3576).
- STS de 10 de julio de 1991 (RJ 1991, 5880).
- STS de 18 de marzo de 1991 (RJ 1991, 1870).
- STS de 2 de enero de 1991 (RJ 1991, 43).
- STS de 29 de octubre de 1990 (RJ 1990, 7722).
- STS de 24 de septiembre de 1990 (RJ 1990, 7042).
- STS de 15 de marzo de 1990 (RJ 2084/1990).
- STS de 30 de enero de 1990 (RJ 1990, 223).
- STS de 24 de enero de 1990 (RJ 1990, 205).
- STS de 22 de octubre de 1987 (RJ 1987, 6902).

- STS de 27 de marzo de 1982 (RJ 1982, 1507).
- STS de 25 de noviembre de 1981 (ROJ 3495/1981).
- STS de 20 de enero de 1981 (ROJ 3556/1981).
- STS de 4 de mayo de 1979 (ROJ 486/1979).

Tribunales Superiores de Justicia:

- STSJ Comunidad Valenciana de 28 de febrero de 2019 (ROJ 3287/2019).
- STSJ Madrid de 6 de julio de 2018 (ROJ 7782/2018).
- STSJ Madrid de 30 de octubre de 2017 (EDJ 2017/247891).
- STSJ Navarra de 13 de diciembre de 2016 (ROJ 923/2016).
- STSJ Cataluña de 18 de julio de 2016 (ROJ 7078/2016).
- STSJ Baleares, de 18 de marzo de 2016 (ROJ 268/2016).
- STSJ Galicia de 16 de mayo de 2012 (ROJ 4826/2012).
- STSJ Cataluña de 14 de abril de 2010 (AS 2010/1145).
- STSJ Madrid de 7 de diciembre de 2009 (ROJ 17242/2009).
- STSJ Extremadura de 6 de noviembre de 2009 (ROJ 2247/2009).
- STSJ Cataluña de 10 de enero de 2008 (ROJ 32/2008).
- STSJ País Vasco de 24 de febrero de 2004 (ROJ 871/2004).
- STSJ Andalucía de 20 de enero de 2004 (AS 460/2004).
- STSJ Cataluña de 7 de febrero de 1992 (AS 1992, 784).